



## 미국 : 바이든 행정부, 이주아동 노동착취에 맞서 대안 수립

2023년 2월 27일, 바이든 행정부는 미국 전역에서 행해지는 이주아동 노동착취에 맞서 관련 기업들을 단호히 단속하겠다고 발표했다.<sup>1)</sup> 백악관은 사용자들의 아동노동 위반에 대해 조사하고 이주아동이 미국 내 후원자에게 인도될 때 받는 기본적인 지원을 확대하기 위한 새 계획을 마련했다. 그 일환으로 노동부는 아동을 불법고용하는 공장 및 공급업체뿐만 아니라 공급망 내에 아동노동자를 두고 있는 대기업까지 조사하겠다고 밝혔다. 노동부는 성명을 통해 “고용서비스 계약을 체결하는 사용자가 그들의 시설 내에서 누가 일하는지에 대해 관심을 기울이지 않는 경우가 많다.”라고 밝히면서, 공급망 내 아동노동 사례가 발견될 시 상품의 주(state) 간 운송을 중단시키는 방안을 모색할 것이라고 밝혔다. 정부는 아동노동 위반이 발생하기 쉬운 지역에서 조사를 시작하는 동시에 의회에 처벌 강화(현재 기준 발생 건당 벌금 1만 5천 달러)를 요청할 계획이며, 노동부와 보건사회복지부 간 공동 태스크포스를 구성하여 정보를 공유할 예정이다.

뉴욕타임스 기사에 따르면, 포드, 제너럴모터스, 월마트, 홀푸드, 타깃 등 주요 자동차회사 및 소매업체 공급망에서 아동노동을 활용해 제품을 생산한 사례들이 발견되었다. 특히 미시간 주에서는 식품

생산 및 포장업체인 하스사이드 푸드 솔루션 공장에서 어린이들이 늦은 밤까지 일한다는 제보가 전해졌다. 강도 높은 공장노동과 수면부족으로 아동노동자가 고통을 호소한다는 이야기도 있다. 노동부는 해당 업체에 대한 조사를 시작했다고 밝혔다. 사측은 이와 관련해 통제장치를 마련하겠다고 언급했는데, 법률회사 및 컨설턴트를 고용하여 고용 및 안전 관행을 검토하고 정확한 신원 확인을 거쳐 불법취업을 막기 위해 전국 39개 공장의 모든 노동자에게 정부 신분증 제시를 요구하기 시작했다.

지난 2년 동안 25만 명 이상의 아동이 홀로 미국에 입국했고 이들 중 대부분이 부모에게 송금해야 하는 큰 압박에 놓여 있다. 또한 수천 달러의 밀입국 비용뿐 아니라 경우에 따라서는 후원자에게 집세나 생활비를 내야 하는 부담도 지게 된다. 이주아동은 종종 허위 신분증을 사용하면서 사회보장번호를 확인하지 않는 인력소개소를 통해 일자리를 구하며, 도살장, 건설현장, 제과점 등 아동취업이 불허된 곳에 취직하여 위험한 일을 도맡아 왔다. 한편 기업들은 아동노동 위반사항이 적발될 때 인력소개소나 하청업체에 책임을 전가하고 벌금을 피해 왔던 것으로 알려졌다.

1) The New York Times, “Biden Administration Plans Crackdown on Migrant Child Labor”, 2023.2.27.



## 미국 : 미시간 주, 단결강제금지법 폐지 임박

2023년 3월 14일 화요일, 미시간 주 상원의회에서 20 대 17의 근소한 표차로 단결강제금지법(Right-to-work law)을 폐지하는 법안이 통과되어 하원의 최종 승인을 기다리고 있다.<sup>1)</sup> 하원의 최종 승인과 주지사의 서명이 완료되면 미시간 주는 60년 만에 해당 법을 최초로 뒤집는 주가 될 것으로 보인다.

미시간 주 경영계는 단결강제금지법이 폐지될 경우 노조가입 및 회비 납부에 관한 노동자의 자유가 없어질 것이라며 폐지에 반대해 왔다. 미시간주 상공회의소의 짐 홀콤 회장은 성명을 통해 “근시안적이고 정치적으로 추진된 폐지안은 더 많은, 그리고 더 나은 일자리를 만들고 모든 미시간 주민을 이롭

게 하는 경제성장을 달성하는 데 부담스럽고 불필요한 장애물이 될 것이다.”라고 발표했다.

현재 미국의 27개 주(주로 남부 및 중서부 지역)에서 단결강제금지법이 시행 중인데, 해당 법은 유노조 사업장의 노동자로 하여금 노조가입 및 회비 납부를 선택할 수 있게 함으로써 급격한 노조 가입률 하락과 임금불평등을 야기해 왔다. 미시간 주의 경우 공화당이 주정부를 장악했던 2012년에 해당 법이 통과되었고 이로 인해 노조원 4만 명(전체 노조원의 2.6%)이 줄어들었다. 이후 위스콘신, 웨스트버지니아, 켄터키주에서도 공화당 주도 하에 단결강제금지법이 채택된 바 있다.

1) The Washington Post, “Michigan Senate Repeals Right-to-work Law in Historic Victory for Organized Labor”, 2023.3.15.

## 미국 : UAW 선거 초접전<sup>1)</sup>

전미자동차노조(UAW)의 위원장 선거가 초접전 양상을 보여주고 있다. 지난 2023년 3월 3일 자로 집계된 결과에 따르면, 현재 위원장인 레이 커리의 득표율이 새로운 후보 손 페인에 약간 못 미치는 것으로 나타났다. 하지만 커리 측은 1,600여 개가 넘는 표에 대해 이의를 제기했으며 이에 따라 2023년 3월 16일에 수거된 표를 다시 집계하게 되었다.

그 결과 커리는 6만 8,881표, 페인은 6만 9,386

표를 획득해서 여전히 페인이 앞섰다. 그러나 그 차이는 단 505표에 불과하다. 이에 따라 커리는 다시 한번 투표 결과에 이의를 제기할 것으로 보인다. 하지만 페인 측은 이미 승리를 확신하고 있으며, UAW 역시 앞으로 다가올 디트로이트 3사(포드, GM, 스텔란티스)와의 교섭 준비에 돌입하고 있다. UAW는 집단 교섭을 위한 특별 총회를 2023년 3월 27일에 개최했다.

1) Reuters, "UAW Presidential Challenger Holds Lead As Rival Campaign Files Protest", <https://www.reuters.com/2023.3.17>.

## 미국: 구글, 휴가 중 해고자에 대한 급여 제공 중지 선언<sup>1)</sup>

구글이 출산휴가와 병가 중 해고된 전직 직원들에게 남은 휴가에 대한 급여를 지급하지 않겠다고 통보했다. 이에 따라 100명이 넘는 전 직원들은 지난 2023년 1월 해고가 발표되기 전에 승인된 휴가 기간에 대해 급여를 계속 지급할 것을 요구하는 "휴가 중 해고(Laid off on Leave)"라는 단체를 결성했다. 이 단체는 현재 출산휴가와 병가를 포함한 다양한 유형의 휴가를 승인받았던 이들로 구성되어 있다.

이 단체는 순다르 피차이 최고경영자와 피오나 치코니 최고인사책임자 등 임원들에게 총 세 차례에 걸쳐 서한을 보냈으나 아직 답신을 받지 못했다. 지난 2022년 초 구글은 풀타임 직원들에 대한 육아휴직을 더욱 늘리겠다고 발표했다. 그러나 이후 상장 이래 최대 규모의 비용 절감 기간에 돌입하고, 지난 2023년 1월 전체 직원의 6%에 달하는 1만 2,000여 명의 직원을 해고하면서 그 메시지가 무색해졌다.

구글 측 대변인은 퇴사자들은 약 60여 일의 유예 기간 동안 주식과 급여를 받을 자격이 유지된다고 밝혔다. 그러나 퇴직금 외의 지원 사항에 대해서는 특별히 언급하지 않았다. 일부 해고자들의 경우 구글이 사내에 제공하는 의료 시스템에 대한 접근 권한도 잃어 주치의로부터 더 이상 서비스를 받을 수 없게 되는 경우도 발생했다.

해고자 단체는 구글의 이러한 조치가 여성의 달에 벌어지고 있다는 점을 강조한다. 이 단체는 경영진에 보낸 메일에서 "구글은 현재 사업장 단위에서 혹은 회사 차원에서 다양한 상품과 서비스 캠페인을 통해 여성 역사의 달에 대한 헌신을 보여주고 있다."라면서 "사업장에서 여성들이 특히 겪고 있는 어려움에 대해 인지하는 건 매우 중요하다."라고 언급했다. 또한 그들은 아마존과 같은 다른 회사들이 퇴직금 외에 나머지 휴가기간에 대하여 급여를 지급하겠다고 약속했다는 점도 제시했다.

1) CNBC, "Google Nixes Paying Out Remainder Of Maternity and Medical Leave For Laid-off Employees", 2023.3.17.



## 미국 : 닛산자동차 스미르나 공장 노동자 노조 조직화 반대<sup>1)</sup>

테네시주의 스미르나에 소재한 닛산 자동차 공장의 기술자들이 노조 가입에 반대표를 던졌다. 이로서 미국 남부의 자동차 공장을 조직화하려는 또한 번의 시도가 좌절된 셈이다. 캠페인을 조직한 노조는 국제기계 및 항공우주 노동자 연합(IAM)이며, 찬성 9표 반대 62표로, 반대가 압도적으로 많았다. 노조가 이의를 제기할 수 있는 기간은 5일이다. 스미르나 공장은 7천 명 이상의 노동자가 고용되어 있다.

2023년 2월 닛산 사측은 일반 생산직과 기술직의 노동조건을 유사하게 하기 위해 생산직 역시 노조 선거 명부에 포함해야 한다고 주장했으나 미국 연방노동관계위원회(NLRB)는 이를 기각했다. 선거 이후 닛산 미국법인의 로린 러브-카터 대변인은 회

사는 해당 결정을 존중하며, 노동자와 함께 미래를 함께 일구어 나가는 데에 집중할 것이라고 입장을 밝혔다.

노조는 NLRB의 지연된 결정을 문제 삼았다. 실제로 선거는 IAM이 청원서를 제출한 지 2년 후에 실시되었기 때문이다. 노조는 이러한 과정이 노조 캠페인에 결과적으로 “찬물을 끼얹는” 효과를 냈다고 주장했다. 물론 IAM은 향후 노조 조직화 지원을 지속할 것이라 밝혔다.

스미르나 공장은 1989년과 2001년에도 노조를 설립하고자 선거를 실시하였으며 전미자동차노조가 캠페인을 주도했다. 그러나 당시에도 압도적인 반대로 노조 설립이 무산된 바 있다.

1) Reuters, “Nissan Workers at Tennessee Plant Reject Union Campaign”, 2023.3.16.

## 독일 : 2023년 동일임금의 날은 3월 7일, 시간당 성별 임금격차 18% 달해

“동일임금의 날”은 남녀 임금격차의 현 상황을 상징적으로 보여주는 날로, 전년도 기준 여성 노동자가 남성과 같은 임금을 수령하기 위해 남성 노동자보다 더 일해야 하는 날을 1월 1일부터 세어 계산한 날짜로 정해진다.<sup>1)</sup> 2023년 동일임금의 날은 3월 7일로, 연방통계청 자료에 의하면 2022년 독일 여성 노동자는 남성 노동자에 비해 세전 평균 18% 적은 시간당 임금을 수령했다.<sup>2)</sup>

한스보클러재단 경제사회과학연구소에서 임금 및 젠더 연구를 진행 중인 이본 롯데 연구원은 위 연방통계청의 자료를 46개 산업 부문으로 나누어 분석했는데 그중 45개 부문에서 여성이 남성보다 낮은 임금을 수령하는 것으로 나타났다. 부문별 임금 격차는 여객·화물운송 부문의 4%에서 법률·세무상담 서비스 부문의 32%까지 큰 차이를 보였다. 유일하게 우편서비스 부문에서 여성의 세전 시간당 임금

이 남성보다 높았는데, 평균 2% 높게 나타났다.<sup>3)</sup>

후베르투스 하일 연방노동부 장관은 이번 통계 결과에 대하여 성별에 따른 임금 불평등이 21세기에 일어나서는 안 된다며 동일임금 원칙 실현의 중요성을 강조했다. 한편 성별 임금격차는 여성이 저

임금 직종에 종사하는 경우가 많고 남성에 비해 노동시간이 적기 때문에 발생한 것으로 평가하며, 이러한 요소들을 반영하여 동일노동에 종사하는 남녀 노동자를 비교할 경우 여성 노동자가 평균 7% 낮은 시간당 임금을 받는다고 밝혔다.<sup>4)</sup>

- 1) 예를 들어 현재보다 남녀 임금격차가 컸던 2009년 동일임금의 날은 3월 20일이었다.
- 2) Handelsblatt, "Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen bleibt groß", 2023.3.7.
- 3) Tagesschau, "Was tun gegen die Lohnlücke?", 2023.3.7.
- 4) Tagesschau, "Das können wir uns nicht mehr leisten", 2023.3.7.

## 독일 : 연방노동법원, "더 나은 협상능력"을 사유로 한 임금차별 불가 판결

최근 연방노동법원이 남녀 노동자의 임금차별 문제에 대해 지침이 되는 판결을 내려 눈길을 끈다. 이번 소송은 여성 노동자가 같은 업무에 종사하는 남성 동료에 비해 적은 임금을 수령한다는 것을 이유로 제기되었다. 사용자는 해당 남성 노동자가 임금협상에서 여성 노동자보다 더 나은 협상기술을 보였다는 이유로 임금격차를 정당화하려고 했으나, 연방노동법원은 개인적인 협상능력이 동일임금 원칙을 이탈하는 것에 대한 정당한 근거가 되지 않는다고 보았다.<sup>1)</sup> 판례는 임금차이를 정당화하기 위해 사용자가 제시할 수 있는 합리적인 근거로 해당 후보자를 채용하지 않을 경우 공석을 채울 대안이 없거나 해당 노동자가 동료에 비해 더 많은 업무경험

이 있을 경우 등을 인정하고 있다.<sup>2)</sup>

이번 판결은 추후 실무에서 남녀 노동자의 동일임금 보장에 중대한 영향을 끼칠 것으로 보인다. 일반적으로 면접 또는 임금협상 상황에서 남성이 여성보다 적극적인 태도를 보인다고 알려져 있다. 전문가들은 이러한 현상이 사회적 요인에 의해 나타나는 것이므로 여성의 협상능력이 객관적으로 낮다는 것을 의미하지 않는다고 본다. 연방노동법원이 임금차이를 정당화할 객관적인 근거로 더 나은 협상능력을 인정하지 않은 이상, 사용자는 임금 책정이 노동자 개인의 협상능력에 좌우되지 않는 방안을 강구하게 될 것이다. 이는 결과적으로 남녀 임금격차를 좁히는 효과를 가져올 수 있을 것으로 기대된다.<sup>3)</sup>

- 1) 법원은 "동일노동에 종사하는 노동자 간 임금이 다를 경우 사용자가 객관적이고 합리적인 근거를 들어 이를 정당화해야 한다."라며 임금차이에 대한 입증책임이 사용자에게 있음을 분명히 했다.
- 2) Tagesschau, "Gleiche Arbeit - gleicher Lohn?", 2023.2.21.
- 3) Die Welt, "Gut verhandelt und doch abgestraft", 2023.3.7.



## 영국 : 북해유전 노동자, 파업 결의

교사노조, 철도노조, 대학노조 등 여러 노조가 파업을 진행하고 있는 영국에서 북해유전 해양플랜트 노동자들도 2023년 3월 말부터 파업에 돌입하겠다고 결의했다. 북해유전에는 여러 시추 회사가 있는데, 이 중 5개 회사인 빌핑거(Bilfinger UK), 스토크(Stork), 페트로팩(Petrofac), 우드(Wood), 스페로우(Sparrows Group)에서 일하고 있는 노동자들이 파업에 참여한다. 해당 5개 시추 회사는 비피(BP), 인퀘스트(EnQuest), 하버에너지(Harbour Energy), 셸(Shell), 토탈(Total)과 같은 거대 석유 및 가스 기업과 계약을 맺고 있다. 따라서 북해유전 노동자의 파업은 거대 석유 및 가스 기업에 타격을 줄 것으로 예상된다. 북해유전 노동자 파업의 주된 이유는 급여 인상 및 노동환경 개선이다. 러시아의 우크라이나 침공 이후 원자재 가격이 치솟았는데 이에 따라 북해유전 석유 및 가스회사들이 막대한 수익을 올렸다. 노동자들은 이러한 높은 수익을 노동환경 개선 및 임금 인상에 사용해야 한다고 주장했다.<sup>1)</sup>

93% 이상의 높은 찬성률로 영국 최대 노조 유나이티드 소속 노조원들이 해당 파업을 결의했다. 이 파

업엔 약 1,400명의 노동자가 참여할 예정이다. 파업의 정확한 날짜는 나오지 않았지만, 3월 29일부터 6월 7일까지 여러 해양플랜트 작업장에서 24시간, 48시간, 72시간 파업이 일어날 예정이다. 빌핑거(Bilfinger UK) 노동자들은 2022년 에너지서비스협약(Energy Services Agreement, ESA)에서 정한 기본임금보다 높은 임금인상을 요구하고 있고, 스토크(Stork), 스페로우(Sparrows Group), 우드(Wood) 노동자도 임금과 관련된 파업을 진행할 예정이다. 페트로팩(Petrofac) 노동자들은 회사의 유급휴가 제도와 관련해 파업을 진행할 예정이다. 파업에 전기, 기계 기술자, 해양플랜트 테크 승무원, 크레인 운전자 등 다양한 직무에 종사 중인 노동자들이 참여할 예정이기 때문에 파업 기간에는 해양플랜트 운영 및 석유, 가스 시추가 전면 중단될 것으로 보인다.<sup>2)</sup> 해당 파업으로 인해 에너지 업계에 다소 큰 타격이 있을 것으로 보이며, 이는 영국에서 지속되고 있는 에너지 위기에도 영향을 미칠 수 있다.

1) The Guardian, “North Sea Oil and Gas Workers Vote to Strike Amid Bumper Profits”, 2023.3.20.

2) Unite the Union, “‘Tsunami’ of Industrial Action to Hit Oil and Gas Operators as 1400 Offshore Workers Set to Strike”, 2023.3.20.

## 영국 : 보건노조와 정부의 임금협상 ... 난항 예상

2023년 3월 26일 영국 정부는 보건노조와 파업 중단을 위한 임금협상에 합의했다고 발표했다. 2월부터 보건부문에서 잦은 파업이 있었고 영국간호사 노조(RCN)와 구급차 노동자들이 다수 속한 GMB 노조가 대규모 파업을 감행했었다. 영국 국민건강 서비스는 파업의 여파로 수술 및 진료에 차질이 있다 영국 정부는 지난 2주 동안 노조들과 공식 협상을 진행했다. 협상에는 RCN 노조, GMB 노조, 영국 최대 공공서비스노조인 유니슨(Unison), 물리치료사 노조(Chartered Society of Physiotherapy), 그리고 영양사 노조(British Dietetic Association)가 참여했다. 협상의 가장 큰 골자는 최소 1,065파운드에 해당하는 5% 급여 인상을 제공한다는 것이다. 합의 이후 노조는 노조원들에게 협상 결과를 통보하며 의견을 수렴할 예정이고, 의견을 수렴하는 기

간에는 파업이 일시 중지된다.<sup>1)</sup>

하지만 이러한 노조와 정부의 임금협상은 노조원들의 반대에 부딪히며 난항을 겪을 전망이다. 정부의 협상 합의가 발표되자마자 노조원들은 협상에 참여했던 노조 수뇌부들을 비판했고 해당 합의 결과에 불복하겠다고 새로운 조직인 NHS Workers Say No를 만들었다. 새 조직에 속한 노조원들은 기존에 요구했던 19% 임금인상률에 한참 미치지 못하는 5% 임금인상률을 골자로 한 임금협상이 “하찮은” 합의 결과라고 강도 높게 비판하였다. 노조원들은 임금협상 결과에 반대하며 더 나은 임금인상을 위해 다시 파업에 돌입할 수 있다고 경고하였다. 이러한 난항과 3월에 있었던 수련의 파업으로 인해 영국 보건부문 내 혼란은 한동안 지속될 것으로 보인다.<sup>2)3)</sup>

1) Department of Health and Social Care(2023), “Government and Health Unions Agree Pay Deal Paving Way for an End to Strike Action”, <https://www.gov.uk/> (2023.3.16).

2) Daily Mail, “NHS Union Members Want to REJECT Peace Pay Deal and 'Are Willing to Strike Again' in Pursuit of Original Inflation-Busting Demands”, 2023.3.20.

3) The Guardian, “NHS Union Members Step Up Campaign to Reject ‘Paltry’ Pay Deal”, 2023.3.20.

## 프랑스 : 노동자 10명 중 4명, 심리적 고통 호소

프랑스 여론조사기관 “오피니언웨이(Opinion Way)”가 2023년 3월 9일 발표한 보고서에 따르면 프랑스 노동자 10명 중 4명(44%)은 업무에서 비롯된 심리적 고통을 호소한다. 이는 지난 2022년 6월

과 비교해 3%p 상승한 것으로 악화하는 추세이다. 여기서 말하는 심리적 고통은 피로와 우울 증세가 동시에 드러나는 경우이다.<sup>1)</sup> 해당 조사는 2023년 2월 7일부터 약 열흘간 2,000명을 대상으로 진행



한 온라인 설문 결과를 분석했다.<sup>2)</sup>

또 보고서에 따르면 조사에 응한 응답자 74%는 정신건강 상태와 업무가 부분적으로 또는 완전히 관련되어 있다고 답했다. 정신건강 악화에 가장 크게 노출된 집단은 29세 미만(55%), 여성(49%) 그리고 매니저 직급(44%)인 것으로 나타났다. 반면 “번아웃”을 호소하는 비중은 28%로 지난 2022년 6월보다 6%p 감소했으나, 2020년 전과 비교해서는 2배 이상 높다고 보고서는 지적했다.

현재 진행 중인 연금개혁안에 따른 불안감이 프

랑스 노동자 사이에 팽배하게 퍼진 것으로 분석됐다. 10명 중 7명은 기준 은퇴연령 상승에 따른 노동량 증가 등을 감당할 수 있을지에 대해 걱정을 토로했다. 또한 같은 비중의 응답자는 더 오래 일해야 한다는 불안감을 드러냈다.

코로나19에 따른 이동 제한이나 마스크 착용 등 상당수의 제약들은 해소됐지만, 그 여파는 여전히 노동자들 사이에 미치는 것으로 분석됐다. 또 응답자의 40%는 코로나19 대유행이 피로감을 느끼는데 지속적으로 큰 영향을 미치고 있다고 말했다.

1) RTL, “Travail : 44% des salariés en situation de détresse psychologique, selon une étude”, 2023.3.9.

2) Le Figaro, “Plus de quatre salariés français sur dix en situation de détresse psychologique, selon une étude”, 2023.3.9.

### 프랑스 : 정부 은퇴연금 개혁안, 헌법 제43조 제9항에 근거해 입법

프랑스 엘리자베트 보른 총리는 2023년 3월 17일 프랑스 국회에 출석해 “은퇴자들의 미래를 두고 도박을 할 수 없다.”라고 밝히며 헌법 제49조 제3항에 따라 연금 개혁안을 하원 투표 없이 입법한다고 밝혔다. 앞서 상원에서는 찬성 193표, 반대 114표로 이 개혁안이 통과됐다.<sup>1)</sup>

법안 통과를 위해 필요한 찬성표를 안정적으로 확보하는 것이 불확실하다는 판단하에 이와 같은 결정을 내린 것으로 분석된다.<sup>2)</sup> 이번 은퇴연금 개혁안의 핵심 내용은 연금을 수령하는 기준 연령을 현행 62세에서 2030년까지 64세로 단계적으로 늘리는 것이다. 또 연금 100% 수령을 위한 분담금 납부기간을 현재 42년에서 2027년 43년으로 상향

조정하는 내용도 담고 있다.

프랑스 헌법 제49조 제3항에 따르면 프랑스 정부는 국무회의를 거친 뒤 재량권을 발동해 특정 법안을 하원 절차를 거치지 않고 입법할 수 있다. 재정법안(projet de loi de finance)과 사회보험재정법안(projets de financement de la Sécurité sociale)을 제외하고는 한 국회 회기에 특정 법안에 대해 한 번만 사용할 수 있다. 정부가 해당 조항을 발동할 경우, 국회에는 내각 불신임 결의안을 24시간 내에 제출할 수 있는 권한이 주어진다. 의원 과반수가 불신임 결의안에 찬성하면 해당 법안은 자동 폐기되고 내각도 해산한다.<sup>3)</sup>

한편 이에 반발하는 극우진영 “국민연합(RN)”과

“자유·무소속·해외영토 그룹(LIOT)”에서 각각 내각 불신임 결의안을 국회에 제출했다. 은퇴연금 개혁안에 강하게 반대해 온 좌파진영 의회 그룹 “뉴페스(NUPES)”는 LIOT의 결의안에 동참했다. 그러나 2023년 3월 20일 진행된 내각 불신임 결의안

투표 결과 LIOT에서 제출한 안건은 278표를 얻어, 과반수인 287표에 미치지 못해 부결됐다. RN의 안건도 94표를 확보하는 데 그쳤다. 이에 따라 은퇴연금 개혁안을 둘러싼 국회 절차는 사실상 마무리됐다.<sup>4)</sup>

- 1) TF1, “Réforme des retraites : le Sénat adopte le texte de compromis”, 2023.3.16.
- 2) Le Figaro, “Réforme des retraites : au bout du suspense, Élisabeth Borne enclenche le 49.3 à l’Assemblée nationale”, 2023.3.16.
- 3) Le Monde, “Comment fonctionne l’article 49.3 utilisé pour la onzième fois par Elisabeth Borne?”, 2023.3.17.
- 4) Franceinfo, “Réforme des retraites : découvrez quels députés ont voté les motions de censure contre le gouvernement”, 2023.3.20.

## 프랑스 : 청년고용계약 제도, 시행 1년간 청년 30만 명 지원<sup>1)</sup>

2022년 3월부터 시행된 청년고용계약 제도를 통해 약 30만 명이 넘는 청년이 구직 및 교육 혜택을 받은 것으로 집계됐다. 이는 제도 도입 초기 장 카스텍스 총리가 설정한 목표 치인 계약 40만 건에 근접한 것으로 나타났다. 청년고용계약은 청년실업에 대응하는 새로운 정책으로, 2020년 당시 시행된 “청년 1인당 해결책 1개” 프로그램의 연장선상에서 고안되고 계획된 것으로, 점차 증가하는 프랑스 내 청년실업률 해소를 목표로 한다. 이 제도는 재정적 결핍으로 인해 구직활동에서 장기적인 어려움을 겪는 26세 미만의 청년을 대상으로 매월 최대 500유로(한화 약 67만 5천 원)의 수당을 보장한다. 제도에 가입하는 청년은 12개월 또는 특정 조건하에서 최대 18개월 동안 국가가 제공하는 정기 프로그램

을 주당 최소 15~20시간 이수해야 한다.

정부가 공개한 통계를 살펴보면, 2023년 1월 31일 기준 30만 1,725명의 청년이 청년고용계약을 체결했으며, 그중 18만 8,715명은 지역 직업소개소, 11만 3,010명은 고용센터를 통했다. 계약을 체결한 청년의 절반 이상(54%)은 18~21세이며, 44%는 대학 학위를 소지하지 않았다. 정부는 2022년 3월에 청년고용계약을 체결한 청년 중 76%가 9개월 이내에 일자리를 찾았고, 63%는 한 달 이상 걸렸다고 밝혔다. 한편 정부는 청년고용계약 제도의 개선방안으로 교통비 및 문화생활비 지원을 추진하고 있으며, 행정절차 간소화 및 추가수당 지급을 논의 중이다.



1) Le Monde, “Plus de 300 000 personnes ont signé un contrat d’engagement jeune en un an”, 2023.4.1.

### 프랑스 : 해양수산 종사자, 소득·복지 여건 개선을 위한 집회 열어<sup>1)</sup>

2023년 3월 22일, 해양수산 분야 종사자 500여 명이 프랑스 렌느에서 집회를 열었다. 이날 시위에 참여한 단체는 지난 10년 동안 리터당 50센트를 맴돌던 경유가 현재 83센트를 넘어섰고, 최근 몇 개월간 평균 연료비가 35% 증가한 점을 들며 정부의 적극적인 대응을 촉구했다. 2022년 10월까지 리터당 20센트를 지원하기로 한 정부 지원책으로 유가 상승세가 잠시 억제됐지만, 어민들은 이와 같은 일시적인 지원책으로는 실질적인 효과를 기대하기 어렵다는 입장을 밝혔다. 어업 종사자는 코로나 19로 인한 보건 위기, 브렉시트의 여파와 EU가 부과하는 연간 어획 할당량, 해양 보호 지역 구획 등으로 생계의 어려움을 겪고 있다.

이날 열린 집회는 브르타뉴 지방 도시 렌느에서

열렸는데, 이는 지난 1994년에 열린 대규모 집회 이후 처음이다. 당시 약 5천 명의 어업 종사자가 모였고, 경찰과의 과격한 충돌 또한 다수 발생했다. 2010년 이후 프랑스 어업 인력은 7%가 감소했고, 약 2만 명의 종사자가 직종을 바꿨다. 2020년 기준 선박 수는 4,243척으로 1995년 대비 2,350척 감소했다. 이러한 변화로 해산물 판매부터 가공과 같은 어업 관련 부문은 활력을 잃은 상태이며, 집회에 참여한 어민들은 최근 수십 년간 농업 종사자가 겪은 고통을 동일하게 경험하고 있다고 밝혔다. 한편 정부는 식량주권 확보를 위해 어업 지원책을 강구하고 있지만, 프랑스는 어패류 소비의 약 85%를 수입에 의존하고 있다.

1) Le Monde, “A Rennes, des marins pêcheurs expriment “le ras-le-bol d’une profession en danger””, 2023.3.23.

### 스페인 : 유럽 최초 유급 생리휴가제도 도입

2023년 2월 16일, 스페인은 유럽 최초로 유급 생리휴가를 도입했다.<sup>1)</sup> 관련법이 스페인 하원에서 통과되면서 생리통으로 인해 일하기 어려운 노동자는

필요한 만큼 휴가를 쓸 수 있게 되었다. 생리휴가 사용 시 급여는 사용자가 아닌 사회보험에서 보장한다. 생리휴가를 받기 위해서는 다른 병가와 마찬가지로

가지로 의사의 진단서가 필요하며, 의사는 진단서에 필요한 휴가기간을 정하게 된다. 노동조합 USO의 조사에 따르면 여성의 53%가 생리통으로 어려움을 겪고 있으며, 특히 청년 중 74%가 고통을 겪고 있는 것으로 밝혀졌다.

유급 생리휴가는 같은 날 추진된 여러 성 관련 권리증진 법안들과 함께 통과되었다. 이날 통과된 성 관련 권리증진 법안으로는 부모 동의 없이 인공 임신중지가 가능한 나이를 18세에서 16~17세로 낮추고 공공병원에서 임신중지 시술을 할 수 있도록

하는 임신중지법 개정안, 법적 성별 정정 절차를 간소화하는 소위 트랜스법 등이 있다. 이 법안들은 하원에서 찬성 185표, 반대 154표로 통과되어 3월 1일 관보에 공시되었다.<sup>2)</sup>

생리휴가 관련법 통과에 대해 스페인 평등부의 이레네 몬테로 장관은 단순히 임신중단권뿐만 아니라 성 및 재생산권에 대한 여성의 권리를 확대시켰다고 의미를 부여했다.<sup>3)</sup> 몬테로 장관은 2022년 5월부터 유급 생리휴가 제도의 필요성을 지속적으로 언급해왔다.<sup>4)</sup>

- 1) 스페인 언론에 따르면 유·무급과 관계없이 생리휴가가 법적으로 보장된 국가에는 일본(1947), 한국(2001), 인도네시아(2003), 잠비아(2015), 멕시코(2022) 등이 있다. 아르헨티나와 중국의 경우 관련법은 없지만 실질적으로 실행하고 있는 국가로 소개되었다. 반면 유럽에서는 이탈리아가 처음으로 생리휴가 논의를 시작했으나, 2017년 입법과정에서 통과되지 못했다. 자세한 내용은 다음 자료 참조: 20 minutos, “Bajas por dolor menstrual: ¿en qué países del mundo pueden las mujeres pedir una baja por sufrir una regla dolorosa?”, 2022.5.17.
- 2) 법령 전문은 다음 링크 참조: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/01/pdfs/BOE-A-2023-5364.pdf>
- 3) EFE, “España, primer país de Europa que reconoce bajas laborales por menstruación dolorosa”, 2023.2.16.
- 4) El Mundo, “Irene Montero se impone y habrá una baja por regla dolorosa pagada por el Estado desde el primer día”, 2022.5.13.

## 스페인 : 2022년 재택근무 비율 12.5%로 하락

2023년 3월 14일 스페인 경제·디지털변환부 산하 정보통신정보사회연구소(ONTSI)는 2022년 재택근무 현황에 대한 보고서를 발표했다.<sup>1)</sup> 보고서에 따르면 스페인 내 재택근무 비율은 2022년 4분기에 약간 반등했지만 2021년 13.6%에 비해 12.5%로 감소한 것으로 나타났다. 노동일의 절반 이상을

집에서 일하는 정규 재택근무 인구는 158만 7천 명(7.9%)에서 131만 1천 명(6.4%)으로 감소한 반면, 노동일의 절반 이하로 재택근무를 시행하는 비정규 재택근무는 5.7%에서 6.1%로 늘어났다.

재택근무 비율은 남성과 여성 모두에게서 감소했다. 여성의 경우 119만 1천 명(12.6%), 남성의 경



우 137만 2천 명(12.5%)이 재택근무를 했다. 또한 2021년에 확인했던 성별격차도 줄어들었다.

연령별로는 35~54세에서 재택근무 비율이 가장 높았으며(13.5%), 55세 이상(12.1%), 25~34세(11.9%)가 뒤를 이었다. 16~24세 노동자 중 재택근무 비율은 6.4%에 불과했다. 정규 재택근무는 44세 이하의 노동자에게 더 널리 퍼져 있는 반면, 비정규

재택근무는 45세 이상에서 더 일반적이었다.

지역별로는 마드리드 자치주에서 전체 노동인구의 19.1%가 재택근무를 해 자치주 중 재택근무 비율이 가장 높았고, 카탈루냐주(14.1%)와 발렌시아주(11.9%)가 그 뒤를 이었다. 한편 19개의 자치주 중 12곳에서 재택근무 비율이 감소한 것으로 나타났다.<sup>2)</sup>

1) ONTSI(2023), “Flash datos de teletrabajo 2022”, <https://www.ontsi.es/> (2023.3.14).

2) RTVE, “El teletrabajo en España cae un punto en 2022 y se sitúa en el 12,5%”, 2023.3.13.

### 일본 : 춘투 임금 인상을 3.8%, 고물가로 29년 만에 3%대 진입

일본 노동조합 전국조직인 렌고(일본노동조합총연합회)는 2023년 첫 번째 춘투<sup>1)</sup> 집계 결과를 발표하며, 평균 임금인상률이 3.8%로 나타났다고 밝혔다.<sup>2)</sup> 최근 20년간 임금인상 추이는 2% 전후였지만, 6월 말 최종 집계에서도 3%를 넘으면 1994년 이후 29년 만에 가장 높은 수준이 된다. 임금인상률은 이례적인 물가상승과 일손부족을 배경으로 2022년 같은 기간보다 1.6%포인트 증가했다. 렌고 회장인 요시노 토모코는 기자회견에서 급격한 물가상승과 인력부족 문제에 대해서 사측도 이해를 표명했다고 전하며, “노조의 임금인상 요구 수용 그 이상을 끌어내 좋은 흐름을 만들고 있다.”라고 말했다.<sup>3)</sup> 실제로 주요 자동차 대기업 8곳과 전자제품 대기업 7곳에서 노조의 임금인상 요구를 그대로 수용하면서 큰 폭의 임금인상이 이루어지고 있다.<sup>4)</sup> 곧 본격적인 협상이 이어지는 중소기업에서도 이러

한 흐름이 이어질지가 관건이다.

일본의 임금상승은 2022년부터 계속되고 있다. 후생노동성은 2022년 임금구조 기본통계조사를 발표하며,<sup>5)</sup> 정규직 전일제 노동자의 평균임금이 2021년 대비 1.4% 증가한 월 31만 1,800엔으로 나타났다. 이는 2020년 집계방식이 바뀌고 조사대상 직종이 늘어난 점을 고려해도 조사가 시작된 1976년 이후 최고치다. 성별 임금으로는 남성이 34만 2천 엔, 여성이 25만 8,900엔이며, 남성 임금을 100으로 하여 여성 임금을 수치화한 “성별 임금격차지수”는 75.7로 2021년보다 0.5포인트 좁혀진 것으로 나타났다. 2021년 대비 성별 임금상승률은 남성 1.4%, 여성 2.1%로 여성의 임금상승률이 남성을 앞섰다. 관리직 여성의 증가가 성별 임금격차 해소에 일조한 것으로 나타났다.

- 1) 춘계생활투쟁(춘투)이란 임금인상이나 노동시간 단축 등의 노동조건 개선을 교섭하는 일본의 노동운동이다. 2월에 노동조합이 기업에 요구서를 제출하고, 3월에 기업이 응답하는 것이 일반적이므로 “춘투(春闘)”라고 불린다. 산업별 노동조합이 아닌 기업별 노동조합이 주류인 일본에서는 개별 기업마다 노동조합의 교섭력 차이가 크다. 따라서 각 기업과 각 산업의 노동자들이 단결하여 매년 같은 시기에 요구서를 제출해 교섭력을 높이는 것이 목적이다. 현재의 춘투 방식은 1956년부터 시작된 것으로 보인다.
- 2) 朝日新聞, 「春闘賃上げ率3.8%、物価高で29年ぶり3%台に 連合初回集計」, 2023.3.17.
- 3) 読売新聞, 「春闘賃上げ率3.8%、物価上昇反映し29年ぶり3%台...連合会長「良い流れ作っている」」, 2023.3.17.
- 4) 共同通信, 「連合傘下の賃上げ3.8% 中間集計、物価上昇受け」, 2023.3.17.
- 5) 日本経済新聞, 「22年の平均賃金31万円、過去最高 男女格差は最小に」, 2023.3.17.